
La seguridad social en los desplazamientos internacionales. Una bomba de relojería



Son muchas las empresas que han aprovechado para salir a mercados internacionales, encontrándose así ante el reto de definir las políticas retributivas y de beneficios de los empleados desplazados. Es en el ámbito de la seguridad social donde observamos un planteamiento meramente burocrático, centrado únicamente en determinar las comunicaciones formales a cumplimentar ante la TGSS. Pero no podemos descuidar un aspecto fundamental: evaluar cómo las cotizaciones afectarán a las futuras prestaciones de nuestros trabajadores desplazados.

El interés por la internacionalización ha ido aumentando de forma considerable en los últimos años, incentivado, precisamente, por la situación económica que nos ha tocado vivir en nuestro país: ante la alarmante contracción de nuestro mercado, muchas de nuestras empresas han dado un paso adelante, buscando oportunidades en mercados de otros países. Han hecho, en el sentido más genuino de la expresión, de la necesidad una virtud.

Así, son muchas las empresas que, desde hace ya un tiempo, han aprovechado para salir a mercados internacionales, encontrándose así ante el reto de definir las políticas retributivas y de beneficios que conforman las compensaciones de los empleados desplazados. Unos procesos que, en ocasiones, se ejecutan sin la necesaria perspectiva global de la materia.

Y es precisamente en el ámbito de la seguridad social donde observamos un planteamiento particularmente reduccionista, meramente burocrático, centrado únicamente en determinar las comunicaciones formales a cumplimentar ante la TGSS.

Siendo estas comunicaciones de desplazamiento necesarias, no debemos caer en el error de desproveer de todo análisis el impacto de dichas comunicaciones, principalmente porque, aunque en la operativa de gestión de un desplazamiento sea fundamental determinar dónde se va a cotizar, no debemos olvidar que la dinámica de seguridad social es de ida y vuelta: las cotizaciones se fundamentan en el derecho a futuras prestaciones.

Y, sin evaluar cómo esas cotizaciones afectan a las futuras prestaciones de nuestros trabajadores desplazados, estamos descuidando un aspecto fundamental en materia de desplazamientos internacionales. ¿Nos lo podemos permitir?

Seguridad Social: el impacto de los desplazamientos en las prestaciones contributivas

Antes de entrar en materia, es importante definir dos conceptos clave; trabajador desplazado y trabajador expatriado. ¿Qué son? ¿En qué se diferencian?

El desplazado es aquel trabajador que mantiene el alta en la Seguridad Social española durante su estancia en el extranjero. Una estancia con duración previsible, de un máximo de 2 años en la Unión Europea o de hasta 5 años en algunos países con los que España tiene suscrito convenio bilateral de seguridad social.

Respecto al convenio bilateral de seguridad social, podemos definirlo como un acuerdo entre países por el que se reconocen las cotizaciones que los trabajadores realizan en cada uno de esos países, que tiene dos misiones principales que son: determinar la cotización durante el tiempo en el que un trabajador está trabajando; y establecer también cómo se regula el cómputo de estas cotizaciones a efectos de futuras prestaciones contributivas.

Esto a grandes rasgos. Pero lo realmente importante de un Convenio bilateral es que actúa bajo dos principios fundamentales: el primero es que **solo se puede cotizar en un país**; y el segundo es que, de

cara a cumplir con **los periodos de carencia** de futuras prestaciones contributivas, se totalizan las cotizaciones realizadas en ambos países.

Para que sea posible un desplazamiento en el contexto de la seguridad social, como decimos, es imprescindible que exista algún tipo de convenio bilateral de seguridad social entre España y el país de destino, ya que si no hay acuerdo entre países que regule la transferencia de cotizaciones y prestaciones, casi siempre se exigirá el alta y correspondiente contrato laboral en el país de destino. Hablaremos entonces de un expatriado.

Efectivamente, el expatriado se diferencia del desplazado por causar baja en la Seguridad Social española mientras se desplaza al extranjero, realizando un alta en el país de destino y adoptando, de manera obligatoria, la correspondiente cobertura social de dicho país.

Ahora bien, el hecho de que la figura del desplazado exija la existencia de un convenio bilateral entre España y el país de destino no significa, necesariamente, que un trabajador podrá ser desplazado a cualquier país con el que España tenga suscrito este convenio bilateral. Por el contrario, es posible que nos encontremos con obligaciones en materia migratoria que fuercen a realizar el alta en el país de destino, es decir, puede ser que entre España y el país donde vamos a desplazar a nuestro empleado exista un convenio bilateral de seguridad social que reconozca la figura del trabajador desplazado temporalmente y por tanto permita mantener la cotización en origen, pero que luego la legislación migratoria de ese país exija un contrato local para poder obtener el visado de trabajo. Y esto, en la práctica, implica que, aunque haya convenio bilateral, no es posible mantener la cotización en origen. Así pues, nos encontramos ante un escenario en el que existe convenio bilateral, y por tanto solo se permite cotizar en un único país, y la práctica migratoria exige que ese país sea el de destino: se impide de facto la existencia del desplazado.

Y es precisamente en este escenario donde las cosas se complican enormemente. El trabajador solo podrá cotizar en destino. De cara a futuras prestaciones contributivas, se tendrá en cuenta el periodo cotizado en dicho país a efectos de alcanzar el periodo de carencia exigido para la prestación (totalización), pero no se tendrán en cuenta las bases de cotización realizadas (que además, suelen estar topadas muy por debajo de sus equivalentes en España), sino que se considerarán "lagunas" de cotización, y por tanto se les aplicará el sistema de cobertura de lagunas según el criterio del INSS [\(1\)](#), esto es, la base mínima de cotización durante las primeras 48 mensualidades, y del 50% de este mínimo para el resto y durante todo el periodo en el que el trabajador ha estado trabajando en el país de destino. Hagan cuentas sobre el impacto que esto tendrá en, por ejemplo, la futura prestación contributiva de jubilación.

¿Cómo evitar esta merma en futuras prestaciones contributivas motivada por un traslado internacional?

La respuesta está en la Orden Ministerial de 1982, que incorpora la figura del Convenio Especial con la Seguridad Social.

Así, el Convenio especial con la Seguridad Social permite generar, mantener o ampliar, el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, siempre partiendo de una situación de baja (en el caso que nos ocupa, tras la suspensión o extinción de la relación laboral en España y durante todo el periodo de traslado).

Es suscrito voluntariamente por parte del trabajador y el abono también va a su cargo. Requiere tener 1080 días cotizados en los 12 años anteriores, su formalización es a través del modelo TA-0040 y debe presentarse en el plazo ordinario de 90 días desde la fecha del cese, o, alternativamente, en el plazo extraordinario de 1 año (pero los efectos se iniciarán el día de la presentación).

¿y esto no incumple el principio de cotización en un único país? - quizás os preguntaréis. Pues pareciera que sí, pero la misma TGSS determinó, a través de una instrucción interna, que en tales supuestos (cotización en país con el que España tiene suscrito un convenio bilateral, y cotización a través de Convenio Especial), a la hora de determinar las bases reguladoras de una prestación, se tendrían en cuenta aquellas realizadas en España.

Reglamentos de Coordinación

Ya hemos comentado el concepto de *totalización*, pero este no es el único concepto desarrollado en los **reglamentos de coordinación** en el marco de la UE y de los países con convenio Bilateral. Y es conveniente tenerlos muy presentes.

Los reglamentos de coordinación son **reglas** cuya **finalidad** es que la movilidad de los trabajadores tenga el **mínimo impacto en sus prestaciones**.

Encontramos los siguientes REGLAS de coordinación

- **Exportación prestaciones:** Las prestaciones CONTRIBUTIVAS reconocidas por un Estado miembro no puedan sufrir ninguna reducción, modificación o suspensión, por el hecho de residir en otro estado.
- **No acumulación de prestaciones:** No se permite disfrutar de varias prestaciones de la misma naturaleza relativas a un mismo periodo de seguro obligatorio.
- **Totalización:** permite sumar los periodos cotizados en otros estados miembro para llegar al periodo mínimo de carencia y obtener prestaciones.
- **Prorrata temporis:** Se aplica en las pensiones de jubilación, se pueden sumar los años cotizados y no superpuestos en otros países, y cada país pagará en función de los años realmente trabajados en el mismo.

Obligaciones formales con las diferentes Administraciones

Finalmente, en un artículo dedicado a la seguridad social internacional, debemos también clarificar los diferentes tipos de obligaciones formales.

Estas harán referencia a la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INNS) y a la Autoridad Laboral.

Tesorería General de la Seguridad Social

En caso de que el desplazamiento se realice sin convenio, la empresa tendrá que presentar a la Tesorería General de la Seguridad Social una comunicación que incluya la identificación de la empresa que desplaza, así como del trabajador o trabajadora y su familia, y el periodo de desplazamiento.

Si el trabajador va a algún país de la UE/EEE o Suiza, el modelo a presentar será el TA300. Y, si el desplazamiento se produce a países con convenio bilateral, además del modelo TA300, deberá presentarse el formulario específico de cada país.

Hay que tener en cuenta que no existe un patrón de regulación a aplicar; por ello, será necesario comprobar el contenido de cada convenio bilateral: prestaciones cubiertas, duración certificado, prórrogas, etc. A modo de ejemplo, el convenio bilateral con Japón no incluye las prestaciones derivadas de accidente laboral, por lo que un desplazamiento desde Japón a España exigirá igualmente cotización en España por dicho concepto.

INSS

Las comunicaciones al INSS también variarán según la tipología del desplazamiento. Si el desplazamiento es temporal, pero dentro de la UE/EEE o Suiza, será necesario solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea. En cambio, si el desplazamiento es de larga estancia, el documento a solicitar será el S1 y se deberá presentar ante la Institución sanitaria competente del lugar donde se trabaje.

Cabe decir que, con la Tarjeta Sanitaria Europea, el trabajador tendrá derecho a una asistencia sanitaria de urgencia. En cambio, si el trabajador reside en el país de destino (larga estancia), con el S1 tendrá derecho a la cobertura de asistencia sanitaria general.

Ahora bien, hay que tener muy en cuenta que esta asistencia sanitaria irá acorde con las condiciones y costes que tengan las personas aseguradas en dicho país...

Cuando el desplazamiento del trabajador se produzca fuera de la UE, nuestra experiencia nos indica que en la práctica será necesario contratar un seguro privado de asistencia médica, prácticamente en todos los casos.

Comunicaciones con la autoridad laboral

En España existe la obligación de comunicar los desplazamientos ante la Autoridad Laboral antes de su inicio, y con independencia de su duración.

... y la parte laboral

Existe la obligación por parte del empresario de entregar al trabajador de forma escrita una **Carta de desplazamiento** o comunicación de desplazamiento, cuando éste tenga que prestar sus servicios en el extranjero por un **periodo superior a 4 semanas**. Está así contemplado en el artículo 3 del RD 1659/1998 de 24 de julio y se basa en el derecho de información de los trabajadores.

En dicha comunicación deberán establecerse como mínimo los siguientes aspectos: duración del desplazamiento, moneda de pago, tipo de retribución dineraria o en especie y condiciones de repatriación.

Proactividad es lo contrario a reactividad

Dice el viejo adagio que es mejor prevenir que curar. Nuestro país no cuenta con una gran tradición en movilidad internacional, y por ello aún no tenemos muchas experiencias de trabajadores expatriados

cuya prestación por jubilación se haya visto afectada negativamente por, precisamente, los periodos en los que fueron desplazados.

Pero llegarán. Estamos comprando todos los boletos.

Como gestores de expatriación tenemos la obligación de anticipar disfunciones y corregirlas. El trabajador que va a ser desplazado tiene derecho a conocer enteramente en qué aspectos puede afectarle este desplazamiento, y contar con las herramientas para corregirlo. Y esto es especialmente relevante cuando se trata de aspectos relacionados con la Seguridad Social.

(1)

En los Reglamentos vigentes existe un sistema ad-hoc de cobertura de lagunas en el período de referencia para determinar la base reguladora, cuando las mismas se deban a que el migrante estaba cubriendo períodos de seguro o residencia bajo la legislación de Seguridad Social de otros Estados miembros ([Reglamento CE/883/2004](#) Anexo XI España.2.a). En este caso, en lugar de aplicar el sistema nacional de integración de

CONTACT

BARCELONA

C/ Roc Boronat 147
08018 Barcelona
T. 93 270 24 05
F. 93 270 24 08

BILBAO

C/ Ercilla, 17 3º
48009 Bilbao
T. 94 435 26 44
F. 94 424 88 05

MADRID

C/ Zurbarán, 9 local derecha
28010 Madrid
T. 91 524 71 50
F. 91 575 23 08

VALENCIA

Av. Aragón, 30 bajos
46021 Valencia
T. 96 339 11 17
F. 96 389 15 70

ZARAGOZA

C/ Joaquín Costa, 4 3º izq.
50001 Zaragoza
T. 97 622 76 69
F. 97 623 92 93



T. (+34) 915 247 150
www.gdglobalmobility.com